

# Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

### I. Context Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)

De DJI voert straffen en vrijheidsbenemende maatregelen uit die door de rechter zijn opgelegd. De DJI is verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg van justitiabelen en medewerkers van DJI werken op vele manieren met hen samen aan hun voorbereiding op een veilige terugkeer in de maatschappij.

Wanneer men is veroordeeld tot het ondergaan van een vrijheidsbenemende of -beperkende straf of maatregel, is het de overheid die deze straf ten uitvoer legt. Hierdoor krijgt men als ingeslotene te maken met de overheid, i.c. DJI, en ontstaat er een bijzondere relatie die buiten de DJI-context nauwelijks voorkomt. Justitiabelen die bij DJI verblijven bevinden zich immers – inherent aan de vrijheidsbeneming - in een afhankelijke positie waarbij sprake is van een onevenwichtige machtsrelatie. Deze afhankelijkheid wordt versterkt door de bij justitiabelen in veel gevallen voorkomende (multi-)problematiek, bijvoorbeeld een combinatie van schulden, werkloosheid, verslaving, psychische problemen, laag verstandelijk beperkt of dakloosheid.

De onvermijdelijk onevenwichtige machtsrelatie en de beperkte weerbaarheid van veel justitiabelen maken hen mogelijk kwetsbaar voor discriminatie en racisme. Mocht er ergens sprake zijn van discriminatie in de bejegening van hen, zal er een hoge drempel bestaan om daarvan melding te maken. Immers, deze justitiabelen zijn van diezelfde organisatie en de betreffende medewerkers afhankelijk voor hun dagelijkse (sociale) welbevinden. Het is voor DJI dan ook van groot belang om naast alertheid op veiligheid en resocialisatie scherp oog te hebben voor alle vormen van discriminatie in de omgang met de aan onze zorg toevertrouwde justitiabelen.

Tot slot is het de taak van de DJI om bij te dragen aan de resocialisatie en re-integratie van justitiabelen. Dat betekent dat de DJI een omgeving moet zijn waar wordt geleefd volgens de wetten, normen en waarden zoals deze voor alle inwoners van Nederland gelden. DJI kent daarin een nadrukkelijke en zwaarwegende taak om justitiabelen gelijkwaardig en respectvol te behandelen, evengoed als dat dit van hen wordt verwacht binnen de DJI en in de maatschappij.

---

*“Voor mij betekent werken voor de DJI dat je met collega’s, maar ook met gedetineerden, omgaat zoals je zelf behandeld wilt worden.”*

*- Complexbeveiliging -*

---

### II. Scope van het beleidskader

Dit beleidskader gaat over het tegengaan van ‘discriminatie en racisme’ ten aanzien van:

- de relatie tussen medewerkers en justitiabelen;
- de relatie tussen justitiabelen onderling;
- de relatie tussen medewerkers onderling;
- de relatie tussen medewerkers en bezoekers van justitiabelen.

Het tegengaan van discriminatie en racisme past binnen de bredere inzet van DJI gericht op sociale veiligheid. Met betrekking tot de medewerkers raakt het beleidskader aan het beleid omtrent het versterken

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

van diversiteit en inclusie. Werken aan een diverse en inclusieve organisatie draagt in zichzelf bij aan een klimaat dat discriminatie en racisme tegengaat. Ook voor justitiabelen en bezoekers draagt het beleid tegen discriminatie en racisme bij aan een veilig (leef)klimaat.

### III. Normen en kernwaarden van DJI

*“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”*

Artikel 1 van de grondwet biedt DJI een helder en eenduidig richtsnoer: er is binnen DJI geen ruimte voor discriminatie, in welke vorm dan ook. De DJI-organisatie doet er alles aan om discriminatie en racisme tegen te gaan en degenen, justitiabelen en medewerkers, die er desondanks alsnog mee worden geconfronteerd, optimaal bij te staan. DJI werkt voortdurend aan een veilig werk- en leefklimaat. Dat gebeurt door mensen sensitief en alert te maken en bovendien discriminatie en racisme bespreekbaar te maken en de meldingssystemen laagdrempelig in te richten.

De toepassing van artikel 1 Grondwet in de context van de DJI heeft constante verduidelijking en uitleg nodig. Want normen verschuiven in de loop van de tijd door nieuwverworven inzichten in de samenleving. Voorbeeld van zo'n verschuiving is onze perceptie en omgang met het fenomeen Zwarte Piet, dat door de bredere maatschappelijke discussie ook binnen de DJI heeft geleid tot aanpassing van de traditie. We willen een lerende organisatie zijn, die gevoeligheden onderkent naar de tijdgeest en de context en hier passend op reageren. De daaruit voortvloeiende normen zijn het resultaat van een leerproces dat we steeds opnieuw aangaan.

Kernwaarden van DJI zijn respectvolle omgang, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit.

### IV. Uitgangspunten voor het DJI-beleid

- De eerder geschetste context van vrijheidsbeneming vraagt bijzondere aandacht voor en alertheid op discriminatie en racisme.
- DJI sluit - rekening houdend met de bijzondere context van de tenuitvoerlegging van vrijheidsbenemende straffen en maatregelen - aan bij de rijksbrede aanpak tegen discriminatie en racisme. Het beleid van het kabinet is gericht op:
  - o het voorkomen van discriminatoir handelen door de overheid;
  - o tegengaan van discriminatie in de maatschappij;
  - o het vergroten van het bewustzijn van discriminatie;
  - o het vergroten van de meldingsbereidheid.
- Reeds bestaande processen en initiatieven worden zo veel mogelijk benut en waar nodig verbeterd. Primair doel is om het bestaande beter te laten werken.
- Het tegengaan van discriminatie en racisme vergt constante aandacht en een flexibele aanpak. Uitingvormen en thema's zijn niet statisch en daarmee dient ook de reactie vanuit de DJI met de tijd mee te veranderen. Onderstaand beleidskader zal dan ook gaandeweg steeds weer aanvulling en bijsturing vergen en periodiek worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld als bevindingen uit het medewerkersonderzoek (MO), de leefklimaatssurveys of de rijksbrede aanpak hiertoe aanleiding geven.

---

*“Ik word moedeloos als ik in de ochtend de klik van de deur hoor bij de bezoekersingang, in plaats van de deur voor het personeel. Ik werk al drie jaar voor deze PI en nog steeds wordt vanwege mijn huidskleur automatisch aangenomen dat ik hier niet kom werken, maar op bezoek kom.*

*- Medewerker DJI -*

---

### V. Huidig beeld en ambitie

#### *Huidig beeld*

DJI beschikt over enkele bronnen die inzicht geven in de situatie omtrent discriminatie en racisme binnen de organisatie.

Uit het DJI-brede MO 2021 blijkt dat medewerkers in hun werk te maken hebben gehad met discriminatie, te weten 6% door directe collega's, 1,7% door leidinggevenden en 9,8% door justitiabelen.

Vertrouwenspersonen kregen in 2022 11 meldingen van seksuele intimidatie en 4 meldingen van discriminatie.

Uit de jaarrapportage UBR Bedrijfszorg 2021 blijkt dat spanning in de arbeidsrelatie en ongewenst gedrag in bijna 1 op 3 gevallen reden waren om aan te kloppen bij bedrijfsmaatschappelijk werk.

In de afgelopen drie jaar (2020 -2022) zijn tien meldingen bij Bureau Integriteit gedaan. Twee meldingen ging over dezelfde situatie, waarbij er sprake was van zowel racisme als discriminatie. Naar aanleiding van deze melding is door Bureau Integriteit en Veiligheid een onderzoek ingesteld. Daaruit is niet aangetoond dat er sprake was van racistische uitlatingen, wel dat er sprake was van belediging. De andere meldingen betroffen meldingen zonder onderzoek. Zeven meldingen zijn disciplinair afgehandeld door de inrichting zelf en één was niet aangetoond.

De RSJ heeft op 24 mei 2022 advies uitgebracht over racisme en discriminatie in detentie. De RSJ heeft weliswaar geen ernstige voorvallen van discriminatie en racisme in detentie geconstateerd. Gebleken is wel dat discriminatie en racisme zowel tussen inrichtingsmedewerkers en gedetineerden als tussen gedetineerden onderling incidenteel voorkomt. Hoewel niet is gebleken van een terugkerend patroon van misstanden, stelt de RSJ dat de bijzondere situatie waarin justitiabelen zich bevinden extra alertheid op dit thema vereist.

Verder zijn er in 2022 en 2023 twee momenten geweest waarbij signalen zijn afgegeven door medewerkers en ex-medewerkers over discriminatie, intimidatie en uitsluiting. De dienstleiding heeft eind 2022 verschillende gesprekken gevoerd met ex-medewerkers waaruit naar voren kwam dat o.a. discriminatie reden is geweest voor vertrek bij de DJI. Naar aanleiding van het delen van een pamflet over sociale veiligheid door de dienstleiding hebben verschillende medewerkers zich gemeld met ervaringen van ongewenste omgangsvormen, waaronder discriminatie.

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

Tot slot heeft de dienstleiding recent uitvraag gedaan bij de Commissies van toezicht (CvT's)<sup>1</sup>. Gevraagd is naar signalen van discriminatie en racisme tijdens gesprekken met de maandcommissaris en tijdens de beklagzitting in de afgelopen 2 jaar. Uit de respons komt naar voren dat het merendeel van de CvT's geen signalen van discriminatie en racisme heeft opvangen. Een aantal CvT's geeft wel aan dat in gesprekken met de maandcommissaris over bejegening of in beklagzaken discriminatie en racisme ter sprake komt, maar in de meeste gevallen discriminatie of racisme niet kon worden vastgesteld.

### *(Voorlopige) conclusie*

Uit bovenstaande bronnen blijkt dat discriminatie en racisme voorkomt onder medewerkers van de DJI, daarentegen geven de cijfers geen duidelijk beeld van de vormen van discriminatie en hoe hier vervolgens binnen de organisatie mee om wordt gegaan. Uit de signalen die afgelopen jaren uit de organisatie komen, kan wel worden opgemaakt dat er (ex-)medewerkers zijn die niet de ruimte of veiligheid ervaren melding te maken van discriminatie en racisme. Of dit vaker voorkomt, of dit ook geldt voor justitiabelen en welke factoren hierin een rol spelen is thans niet helder aan te duiden.

Voor DJI is dit gefragmenteerde en onvolledige beeld voldoende aanleiding om alertheid en bewustwording binnen alle lagen van de organisatie te vergroten, voortdurend aandacht te hebben voor het tegengaan van discriminatie en racisme. Bovendien gaat DJI de aankomende jaren monitoren en nader in beeld brengen hoe de organisatie er precies voor staat op dit gebied.

### *Onze ambitie*

DJI wil een organisatie zijn, waarin

- Iedere medewerker er alles aan doet om discriminatie en racisme tegen te gaan,
- medewerkers, justitiabelen en bezoekers zich veilig voelen en discriminatie en racisme durven te benoemen en bespreekbaar te maken,
- medewerkers en justitiabelen altijd de weg kunnen vinden en ook bewandelen om misstanden te melden én het vertrouwen hebben dat iedere melding en de gevolgen ervan serieus worden genomen, er een reactie opvolgt en waar
- gewerkt wordt aan herstel en waar mogelijk aan verzoening.

---

*“Wat mij het meeste heeft geholpen in de tijd dat ik werd gediscrimineerd in de inrichting, is dat mijn eigen team, mijn leidinggevende en op den duur zelfs de directeur achter mij gingen staan. Ik heb geen melding hoeven doen omdat ik door gesprekken met de collega's die discriminerende uitlatingen deden er samen uit ben gekomen. Ik had daar de moed voor omdat zoveel mensen achter me stonden. Dat gun ik iedereen.”*

*- verpleegkundige -*

---

<sup>1</sup> Elke inrichting heeft een **Commissie van toezicht**, zie artikel 7 Penitentiaire beginselenwet, art. 10 Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden en artikel 7 Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen: De Commissie van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op de tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming, het behandelen van klaagschriften, kennisneming en bemiddeling bij grieven en advies uit brengen aan de directie van de inrichting. De commissie van toezicht stelt zich door regelmatig persoonlijk contact met de ingeslotenen op de hoogte. Bij toerbeurt treedt één van de leden hiertoe op als **maandcommissaris**.

### VI. Landelijk beleidskader DJI

Dit landelijk beleidskader vormt de kapstok om dagelijks aan onze ambitie te werken. Het beleidskader is geen statisch document maar voortdurend in ontwikkeling. Het vormt een basis en zal in de komende jaren verder worden aangescherpt en aangevuld.

DJI heeft hiervoor diverse tools en structuren die aanknopingspunten bieden om het beeld van discriminatie en racisme te completeren, hieruit te leren en handelingsperspectieven te verruimen.

Het beleidskader voor het tegengaan van discriminatie en racisme is gestoeld op vijf pijlers:



In het onderstaande is per pijler uitgewerkt welk bestaand instrumentarium de DJI reeds inzet en welk aanvullend instrumentarium met ingang van 2023 wordt ingezet. Waar nodig is onderscheid gemaakt tussen instrumentarium ten behoeve van medewerkers, justitiabelen en bezoekers van inrichtingen.

#### 1. Preventie en proactieve inzet

*Bestaand instrumentarium:*

- **Diversiteit.** DJI kent een divers en inclusief wervings- en selectiebeleid. De organisatie voldoet qua 'harde' diversiteitscijfers aan alle streefcijfers die gesteld zijn door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, met uitzondering van de topmanagementlaag (vanaf schaal 15).
- **Integriteitscode.** Nieuwe medewerkers dienen kennis te nemen van de gedragscode integriteit Rijk en van de gedragscode DJI, waarin expliciet wordt gewezen op de ontoelaatbaarheid van discriminatie, racisme en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.
- **Opleiding.** Een essentieel onderdeel van de basisopleidingen voor executief personeel is bejegening, waarbij de gedragscode DJI de norm stelt. In het ontwikkelaanbod voor leiderschap komt in verschillende trainingen sociale veiligheid aan de orde, waarbij eveneens tegengaan van discriminatie en racisme wordt behandeld. In de leiderschapsopleidingsmodule is 'omstander'-problematiek onderdeel (keuzemogelijkheid).
- **Leiderschap.** Bij de DJI wordt van leidinggevenden verwacht de norm te stellen, de norm die afgelopen jaar nogmaals is onderstreept door vanuit de dienstleiding een 'call to action' aan meer

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

dan 1200 leidinggevenden te sturen. Gestart is met een podcast-reeks om dit onderwerp opnieuw en blijvend onder de aandacht te brengen.

- **Voorlichting justitiabelen.** Bij aanvang van de periode van vrijheidsbeneming krijgen justitiabelen informatie over de huisregels, omgangsvormen binnen de PI, hun rechten en de mogelijkheid tot een melding, mocht er sprake zijn van discriminatie en racisme.
- **Ruimte voor geloofsbeleving.** DJI kent een Dienst Geestelijke Verzorging die voor alle binnen onze populatie voorkomende gezindten passende denominatieve geestelijke zorg aanbiedt. In de dagprogramma's in de inrichtingen is hiervoor tijd gereserveerd. In geval een levensovertuiging gepaard gaat met voedingsvoorschriften wordt hiermee rekening gehouden.
- **DJI manifesteert zich actief als organisatie waar iedereen welkom is en zich thuis kan voelen.** Alle DJI-vestigingen vlaggen reeds jaren op Coming Out Day (11 oktober) met de regenboogvlag.

---

*“Ik val op mannen. Toen ik binnen kwam deed ik er alles aan om dat te verbergen. Na een paar maanden heb ik een PIW-er waar ik goed mee kan opschieten in vertrouwen genomen. Ik vond het zo moeilijk een deel van mezelf te moeten verbergen. Alsof ik weer terug de kast in moest. Dubbel opgesloten noem ik dat. Zij heeft toen een overplaatsing aangevraagd naar de Extra Zorg Afdeling. Daar voel ik me veel meer op mijn gemak.”*

*- Justitiabele -*

---

Waar we met ingang van 2023 op inzetten:

- Breder erkenning en **bevorderen bewustwording** bij zowel medewerkers als justitiabelen, door discriminatie en racisme actief bespreekbaar te maken. We zoeken de **brede dialoog** over bewustwording, met aandacht voor het herkennen en feedback geven en over normen en waarden binnen alle lagen van de organisatie. Hiervoor start een bewustwordingsprogramma dat de komende jaren overal in de organisatie op alle niveaus zal worden uitgerold.
- Zoals ook is verankerd in de visie op leiderschap DJI: in de opleidingen voor medewerkers (vooral in de basisopleiding en bij de leiderschapsontwikkeling) expliciteren we waar nodig de aandacht voor sociale veiligheid en discriminatie en racisme en bieden we **concrete handelingsperspectieven** aan, bijvoorbeeld met betrekking tot seksisme of validisme. Onderdeel hiervan zijn ook ‘omstander’ trainingen.
- Van managers in alle lagen van de organisatie wordt blijvend verwacht dat zij **in houding en (voorbeeld-)gedrag de DJI-normen uitdragen**. Deze houding wordt (zichtbaar) uitgedragen door het hoogste management en besproken binnen de hoogste echelons.
- Veel directeuren die als bevoegd gezag de **ambtseed/belofte** van nieuwe medewerkers afnemen, besteden nu al aandacht aan het voorkomen van discriminatie. Vanaf 2023 wordt van alle directeuren verwacht bij de toelichting op de ambtseed/belofte expliciet aandacht te besteden aan de verantwoordelijkheid die ambtenaren hebben in het tegengaan van discriminatie en racisme, ook als omstander.

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

- Hoewel DJI nu reeds een diverse instroom realiseert is er ruimte voor ontwikkeling voor **inclusieve werving** en selectie en het aantrekken en ontwikkelen van **meer diversiteit** in de top van de organisatie. DJI mag dan voldoen aan de streefcijfers, de ambitie is er om hoger uit te komen.
- Met betrekking tot **LHBTIQ+ justitiabelen past DJI maatwerk** toe bij de plaatsing en in de bejegening, mede op aangeven van de justitiabele.
- Jaarlijks krijgt dit onderwerp de aandacht door een **landelijke dag** te organiseren omtrent het tegengaan van discriminatie en racisme. Vanaf 2024 zal worden aangesloten bij de Dag tegen Racisme (21/3). In 2023 zal (in het licht van de slavernij-herdenking) op of rond Keti Koti (1/7) DJI een landelijke manifestatie/activiteitenprogramma organiseren.
- Waarborgen dat er geen sprake is van **discriminerende elementen in DJI-algoritmen**.
- **Morele beraden** worden in verschillende inrichtingen ingezet om dilemma's over onder andere het aankaarten van ongewenst gedrag en discriminatie bespreekbaar te maken. Bezien wordt waar elders binnen de DJI inzet van morele beraden nog meer wenselijk is en op welke wijze hier optimaal gebruik van kan worden gemaakt.

## 2. Meldingen

### *Bestaand Instrumentarium justitiabelen*

- **Aanspreekpunt.** Justitiabelen die te maken krijgen met racisme of andere vormen van discriminatie kunnen terecht bij hun mentor, casemanager of afdelingshoofd.
- **Maandcommissaris.** Bij toerbeurt worden de leden van de Commissie van Toezicht (CvT) als maandcommissaris aangewezen. Deze bezoekt ten minste eenmaal per maand de inrichting om op de hoogte gesteld te worden van de onder hen levende wensen en gevoelens. Een melding van een justitiabele over discriminatie en racisme kan gedaan worden bij de maandcommissaris, waarna er **informele bemiddeling** kan plaatsvinden tussen de betrokkenen.
- **Formele bemiddeling CvT.** Justitiabelen kunnen zich ook richten tot de CvT om formeel te bemiddelen. Op die manier biedt de CvT de mogelijkheid om in zaken die buiten het beklagrecht vallen, bijvoorbeeld omtrent discriminerende uitlatingen, een luisterend oor te bieden en tot maatwerkoplossingen te komen.
- **Meldpunten buiten de DJI.** Bij het College voor de Rechten van de Mens en bij anti-discriminatie instanties kunnen justitiabelen terecht.

In aansluiting op het advies van het RSJ (2022) dient opgemerkt te worden dat er in de praktijk sprake kan zijn van terughoudendheid om een melding te doen, gezien de kwetsbare en afhankelijke positie van justitiabelen ten opzichte van de inrichting en medewerkers.

### *Bestaand instrumentarium medewerkers*

- **Aanspreekpunt.** Mocht er sprake zijn van discriminatie of racisme, dan kunnen medewerkers van de DJI hiervan melding doen bij in de eerste plaats hun leidinggevende of dit bespreken met de vertrouwenspersoon.
- **Vertrouwenspersonen.** Binnen de DJI zijn ca 134 vertrouwenspersonen werkzaam, zowel op het hoofdkantoor als binnen alle inrichtingen en andere onderdelen van de DJI. Mocht om welke reden dan ook een medewerker de voorkeur geven aan een vertrouwenspersoon buiten de eigen werksetting om, dan kan deze contact opnemen met de centrale vertrouwenspersoon. Algemene trends die de vertrouwenspersonen constateren op basis van de meldingen worden gedeeld met de directie van een inrichting of de landelijke dienst. De centrale vertrouwenspersonen bespreken de trends met de dienstleiding van de DJI.



## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

- **Bureau Integriteit.** Medewerkers kunnen melding doen (wanneer het ongewenst gedrag door een collega betreft), dan wel bij de onafhankelijke Commissie Integriteit van J&V, wanneer het ongewenst gedrag door een leidinggevende betreft.
- **Meldpunten buiten de DJI.** Medewerkers van de DJI kunnen ook gebruik maken van de klachtenprocedure voor ongewenste omgangsvormen zoals neergelegd in het personeelsreglement van het Ministerie van JenV of melding doen bij het Huis van Klokkeluiders. Ten slotte bestaat de mogelijkheid om bij de politie aangifte te doen of in het kader van een ‘onrechtmatige daad’ naar de civiele rechter stappen.

---

*“Toen ik net kwam werken bij DJI, kwam ik in een team met alleen maar mannen. Mijn vrouw-zijn werd steeds benadrukt, inclusief alle stereotype verwachtingen die daarbij komen kijken. Er werd tegen mij gezegd door collega’s: haal jij de koffie? Of er werden opmerkingen over mijn uiterlijk gemaakt. Omdat ik me daardoor niet prettig voelde en minder begon te functioneren, heb ik melding gedaan bij mijn leidinggevende. Laatst hoorde ik van een collega wat een vertrouwenspersoon daarin had kunnen betekenen. Achteraf gezien had ik liever eerst contact opgenomen met een vertrouwenspersoon om advies in te winnen.”*

*–Penitentiare Inrichtingswerker–*

---

### Bestaand instrumentarium bezoekers

- **Klachten bezoekers.** Op grond van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht bestaat voor bezoekers aan justitiabelen de mogelijkheid om een klacht in te dienen tegen racistische of discriminatoire bejegening. Deze klachten worden in behandeling genomen door de DJI.

### Waar we met ingang van 2023 op inzetten:

- Zoals het RSJ in 2022 opmerkte, moet in acht worden genomen dat justitiabelen een afhankelijkheidspositie kennen ten opzichte van medewerkers in de inrichtingen. Onderzocht wordt of voldoende bekend is bij justitiabelen waar zij terecht kunnen met een melding en of er voldoende mogelijkheid is om melding te doen van discriminatie waarbij **de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd.**
- Uit onderzoek van de Vrije Universiteit naar morele dilemma’s van DJI-medewerkers (2021) komt naar voren dat medewerkers bij het ervaren of signaleren van discriminatie niet altijd weten bij wie dit kan worden neergelegd. De komende periode willen we dan ook inzetten op het **verstrekken van meer informatie** en het geven van **voorlichting** over de mogelijkheden van melding, evenals over de rol van de vertrouwenspersonen en leidinggevendenden (Onderdeel van het eerdergenoemde meerjarige bewustwordingsprogramma).
- Daarbij aansluitend vergroten we de **toegankelijkheid** van leidinggevendenden en vertrouwenspersonen om in gesprek te gaan over dit onderwerp. Van hen wordt een proactieve houding verwacht, in plaats van een reactieve houding.
- Met betrekking tot leidinggevendenden wordt omgaan met meldingen meegenomen in de programma’s rondom **leiderschapsontwikkeling.**
- Verder wordt de **toerusting van vertrouwenspersonen** vergroot op het gebied van vaardigheden om het gesprek aan te gaan over discriminatie en racisme. Met extra aandacht voor het vertrouwen dat melders moeten hebben om de stap naar de vertrouwenspersoon te nemen en wat dit vraagt van de

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

manier waarop het vertrouwenswerk is georganiseerd. Zo nodig worden er aanpassingen gemaakt in de structuur van het vertrouwenswerk.

### 3. Sanctioneren, reactieve inzet en herstel

*Bestaand instrumentarium:*

- **Maatregelen directie.** Indien sprake is van een vermoeden van discriminatie en racisme dan kan de directeur Bureau integriteit inschakelen voor een onderzoek. Vindt de directeur dat sprake is van discriminatie en racisme door de medewerker dan kan hij rechtspositionele maatregelen treffen variërend van een berisping tot de zwaarste maatregel: ontslag op staande voet.
- **Integriteitscommissie.** Indien er sprake is van een vermoeden van discriminatie en racisme door een leidinggevende dan kan de desbetreffende medewerker de integriteitscommissie van het ministerie van Justitie en Veiligheid inschakelen, die een advies aan de directeur geeft.

*Waar we met ingang van 2023 op inzetten:*

- Waar nodig wordt **de sanctioneringssystematiek aangescherpt**. Elke overschrijding van de norm leidt tot een sanctie of reactie. Voorkomen moet worden dat discriminatoir gedrag oogluikend wordt getolereerd. Het signaal aan medewerkers en justitiabelen moet zijn dat discriminatie en racisme binnen de DJI-organisatie onacceptabel is, dit signaal blijven we uitzenden.
- Daarbij moet sprake zijn van zorgvuldige hoor en wederhoor en nemen we **herstel** (als substantieel onderdeel van de reactieve inzet) en de mogelijkheid tot **verzoening** op als expliciet onderdeel van de afhandeling van een incident/conflict. In eerste instantie ligt hier een taak voor de leidinggevende, en waar nodig wordt gespecialiseerde expertise ingeschakeld om dit tot een goed einde te brengen.

### 4. Nazorg

De DJI kent tot op heden geen geëxpliciteerd beleid met betrekking tot nazorg m.b.t. racisme en discriminatie. Vanzelfsprekend spannen veel leidinggevenden zich eigener beweging in om medewerkers die slachtoffer van discriminatie en racisme zijn te ondersteunen. Met name gebeurt dit in gevallen waarin de discriminatie justitiabelen betrof.

*Waar we met ingang van 2023 op inzetten:*

- **Goede zorg** voor medewerkers die met discriminatie en racisme of een ander onveilige situatie geconfronteerd zijn, niet alleen het slachtoffer maar ook de omstanders: dat vergt dat er voldoende handelingsperspectieven zijn bij leidinggevenden om zorg te dragen voor medewerkers.
- Aandacht bij leidinggevenden voor nazorg, onder andere door dit onderwerp te maken in de leiderschapsmodule.
- Aandacht hoe en wanneer we binnen de organisatie **communiceren** over een bepaalde casus of incident, zonder de privacy van medewerkers of justitiabelen te schaden.
- Aandacht voor de impact van een melding en onderzoek bij alle betrokkenen, dus ook voor **de beklagden**. Zeker wanneer een onderzoek uitwijst dat er geen sprake is van discriminatie.
- De nazorg voor justitiabelen is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de direct betrokken leidinggevende. Deze richt in goed overleg **met andere disciplines** (geestelijke verzorging, psychologen) de nazorg in naar de behoefte van de justitiabele.

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

- Door de inzet van geestelijk verzorgers van verschillende denominatieve achtergronden worden justitiabelen gefaciliteerd in de uitoefening van de eigen geloofsovertuiging. Tevens vervullen zij op basis van het ambtsgeheim een belangrijke **vertrouwensfunctie voor justitiabelen**. Naar hen kan door medewerkers expliciet verwezen worden bij vermoedens van het slachtofferschap van discriminerende praktijken en voor nazorg.

---

*“Wat ik mijn taak vind is dat ik zorg draag voor alle betrokkenen wanneer er melding wordt gemaakt van discriminatie. In de eerste plaats en bovenal de melder, maar in sommige gevallen ook de collega’s daar omheen. En soms maak je mee dat na een onderzoek een verwijt ongegrond wordt verklaard, dat heeft een enorme impact op de beklagde. Je gaat dan niet zomaar over op de orde van de dag, daar is meer voor nodig.”*

*Plv. Vestigingsdirecteur*

---

## 5. Monitoring en onderzoek

### *Bestaand instrumentarium*

Een effectieve aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme vergt een gedegen probleemanalyse en vervolgens dat deze structureel goed wordt geëvalueerd en gemonitord. Het volgende wordt momenteel ingezet:

- **Exitmonitor.** De specifieke context van de DJI vraagt om maatwerk met betrekking tot onderzoek en monitoring. Sinds 2023 is daarom een exitmonitor ingezet om de redenen van vertrek van medewerkers in kaart te brengen vanuit het perspectief van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie.
- **Instroommonitor.** Sociale veiligheid, diversiteit en inclusie wordt gemonitord onder nieuwe medewerkers.
- **Medewerkeronderzoek.** Periodiek onderzoek met expliciete vraagstelling naar sociale veiligheid, diversiteit, inclusie, discriminatie en racisme.
- **Leefklimaatsonderzoek.** Om zicht te krijgen op het welbevinden van justitiabelen zet DJI tweejaarlijks leefklimaatsonderzoek uit.
- **Integriteitsrapportage.** Het Bureau veiligheid en integriteit en het landelijk Bureau inlichtingen en veiligheid rapporteren integriteitsmeldingen aan de dienstleiding, waaronder meldingen van discriminatie.

*Waar we met ingang van 2023 op inzetten:*

- Met ingang van de volgende leefklimaatsonderzoek van 2024 is **het verzamelen van data over discriminatie en racisme structureel ingericht**. Uitkomsten zijn dan tweejaarlijks beschikbaar.
- We vragen toezichtsorganen zoals de Commissies van Toezicht expliciet om aandacht te hebben voor signalen van discriminatie en racisme, om deze signalen bij te houden en bespreekbaar te maken met directieleden. Om dit te waarborgen wordt in iedere CvT een **aandachtsfunctionaris discriminatie en racisme** aangewezen.
- DJI voldoet aan de rijksambitie wat betreft diversiteit, met uitzondering van schaal 15 en hoger. Om de diversiteit in de top te vergroten, monitoren we daarom expliciet wat **redenen zijn voor vertrek**

## Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

**van vrouwen** vanaf schaal 15 en hoe we behoud en doorstroom van medewerkers met een diverse achtergrond beter kunnen faciliteren en stimuleren.

- Het **ministerie van Justitie en Veiligheid** doet op dit moment **onderzoek naar inclusie**. DJI verwacht dat de uitkomst van dit onderzoek onder andere input kan zijn om de bewustwording onder personeel te bevorderen.
- Het **ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties** ontwikkelt momenteel een **inclusiemonitor** voor heel het Rijk.
- **Rijksbreed onderzoek** Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (**NCDR**). De DJI sluit aan bij rijksbrede onderzoeken die worden uitgezet door de NCDR.
- De NCDR en de Regeringscommissaris Grensoverschrijdend Seksueel Gedrag zijn **directe gesprekspartners** van de dienstleiding van DJI. Hun adviezen, waarnemingen en eventueel daaruit voortvloeiende verzoeken zijn mee-richtinggevend voor de verdere ontwikkeling van het DJI-beleid ter zake.

DJI is een lerende organisatie. Uitkomsten, signalen en eventuele aanbevelingen uit voorgaande onderzoeken zijn op verschillende momenten beschikbaar. Ieder moment is aanleiding om te bezien wat de resultaten betekenen voor de doorontwikkeling van dit beleidskader.

### VII. Aanpak

Om de komende jaren voortdurend te werken aan de genoemde ambitie, zet DJI in op een programmatische aanpak.

Het programma (in oprichting) zal op bovenstaande inzet initiatief en voortgang monitoren en borgen. Het programma zal ook aandachtspunten en eventuele knelpunten signaleren. Waar nodig zal door de DJI aanpassing van het beleidskader en/of bijsturing plaatsvinden. Daarbij wordt bij iedere stap getoetst bij de juiste partijen hoe de vertaling van het beleidskader aan kan sluiten bij de werkpraktijk. Dat gebeurt op zo'n manier dat het door de uitvoerenden wordt gedragen en aantoonbaar bijdraagt aan de ambitie van de DJI.